

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Równość szans jest jednym z celów Unii Europejskiej i zarazem stanowi podstawę jednej z jej polityk horyzontalnych. Przestrzeganie horyzontalnej zasady równości szans kobiet i mężczyzn w Europejskim Funduszu Społecznym wynika z zapisów Traktatu Amsterdamskiego oraz rozporządzeń Rady Europejskiej regulujących wdrażanie Europejskiego Funduszu Społecznego we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej. Jest to więc obowiązek prawny, zapisany w umowach wiążących wszystkie instytucje zaangażowane w realizację PO KL w Polsce i korzystające ze środków EFS.

Polityka równości płci (gender mainstreaming) – uwzględnianie perspektywy płci w głównym nurcie wszystkich procesów politycznych, priorytetów i działań, na wszystkich ich etapach, to jest na etapie planowania, realizacji i ewaluacji. Polityka równości płci to celowe, systematyczne i świadome ocenianie danej polityki i działań z perspektywy wpływu na warunki życia kobiet i mężczyzn, które ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i osiągnięcie faktycznej równości płci.

Jako główne **bariery równości** możemy wyróżnić:

- segregacja pozioma i pionowa na rynku pracy,
- różnice w wysokości płac kobiet i mężczyzn,
- mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy,
- niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych,
- niski udział kobiet w podejmowaniu decyzji,
- przemoc ze względu na płeć,
- niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia,
- niewystarczający system opieki przedszkolnej,
- stereotypy płci we wszystkich obszarach,
- dyskryminacja wielokrotna, szczególnie w odniesieniu do kobiet starszych, imigrujących, niepełnosprawnych oraz należących do mniejszości etnicznych.

Równość płci jest to stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki oraz gdy mają oni równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju) z których mogliby korzystać. Pociąga to za sobą możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń stereotypów płci. Polityka równości płci zakłada, że różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami nie mogą być powodem nierównego traktowania, jej główne działania odnoszą się do relacji pomiędzy płciami. Celami strategicznymi polityki równości płci są:

- równy stopień niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn godzenie życia prywatnego i zawodowego
- równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji
- eliminowanie stereotypów związanych płcią
- propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych oraz polityce rozwojowej.

Obszary interwencji i strategiczne cele PO KL z punktu widzenia istniejących nierówności płci w obszarze

ZATRUDNIENIE I RYNEK PRACY

1. Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo

Niższe, niż w przypadku mężczyzn, wskaźniki zatrudnienia kobiet – różnice występują w poziomie bezrobocia i bezrobocia długotrwałego kobiet i mężczyzn,

Segregacja pozioma rynku pracy – dominacja kobiet w sektorach o niższych zarobkach i niższym prestiżu, niski udział kobiet w sektorach strategicznych dla rozwoju kraju, niski udział mężczyzn w zawodach „opiekuńczych”,

Segregacja pionowa rynku pracy – niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji – dysproporcje w reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w administracji, edukacji, służbie zdrowia, sektorze prywatnym,

Nierówności w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami – niższe zarobki kobiet,

Stereotypowe przekonania na temat kobiet i mężczyzn w postawach pracodawców, instytucji rynku pracy, pracowników i pracownic,

Przemoc wobec kobiet, w tym przemoc w rodzinie, w związkach oraz przemoc w miejscu pracy (m.in. molestowanie seksualne),

Nieodpłatna praca kobiet związana z opieką nad osobami zależnymi i obowiązkami w gospodarstwie domowym,

Niedopasowanie systemu opieki nad dzieckiem do potrzeb rodziców, w tym rodziców samotnych (głównie samotnych matek),

Mała liczba rozwiązań umożliwiających godzenie życia zawodowego z prywatnym.

2. Zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego

Niewystarczający poziom wiedzy pracodawców i osób zatrudnionych na temat praw pracowniczych, zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zjawiska dyskryminacji,

Problem dyskryminacji wielokrotnej w obszarze zatrudnienia i w sytuacji wykluczenia społecznego,

Nieuwzględnianie perspektywy płci w diagnozach, badaniach i analizach związanych z rynkiem pracy i wykluczeniem społecznym,

Nieuwzględnianie perspektywy płci w systemach monitorowania i ewaluacji wpływu programów i projektów na sytuację na rynku pracy i sytuację grup wykluczonych,

Brak wszystkich danych umożliwiających szczegółowe określenie wszystkich obszarów nierówności,

Nieuzasadnione zawężanie rozwiązań – np. w działaniach na rzecz osób bezrobotnych nie uwzględnia się rozwiązań dla osób bezrobotnych z niepełnosprawnością.

3. Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce

Nieuwzględnianie perspektywy płci w diagnozach, badaniach i analizach związanych z potrzebami rynku pracy, jak również w systemach monitorowania i ewaluacji wpływu programów i projektów na sytuację na rynku pracy, co uniemożliwia właściwe dopasowanie potrzeb i kwalifikacji zarówno pracowników jak i pracownic do wymogów rynku,

Brak świadomości na temat szkodliwości stereotypowego postrzegania rynku pracy oraz ról społecznych przypisanych kobietom i mężczyznom,

Niewystarczający poziom wdrażania elastycznych form zatrudnienia,

Stereotypowe podziały na „kobiece” i „męskie” zawody wpływające m.in. na dobór uczestników/uczestniczek szkoleń podnoszących kwalifikacje lub przekwalifikowujących,

Zbytą małą uwagę poświęcana zapewnieniu równego dostępu pracowników i pracownic do szkoleń,

Postrzeganie jako niepełnowartościowych pracowników/pracownic 45+, kobiet powracających do pracy po urlopach macierzyńskich i wychowawczych, osób zaangażowanych w opiekę nad osobami zależnymi.

EDUKACJA

4. Upowszechnienie edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia przy równoczesnym zwiększeniu jakości usług edukacyjnych i ich silniejszym powiązaniu z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy

Stereotypowy przekaz dotyczący kobiet/dziewczynek i mężczyzn/chłopców w programach nauczania (wzmacnianie tradycyjnych ról płci, wzmacnianie mitów na temat zdolności, możliwości, zainteresowań, predyspozycji dziewcząt/kobiet, chłopców/mężczyzn),

Obecność stereotypów płci w doradztwie zawodowym skierowanym do dziewczynek i chłopców,

Niski odsetek dziewcząt i kobiet w kształceniu z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnych, na kierunkach ścisłych, związanych z naukami przyrodniczymi i matematycznymi,

Brak rozwiązań edukacyjnych skierowanych do chłopców i dziewcząt związanych z zapobieganiem przemocy i obroną przed przemocą,

Znikoma obecność w programach nauczania tematów związanych z równością, emancypacją, prawami człowieka, w tym prawami kobiet, przeciwdziałaniem dyskryminacji,

Brak odzwierciedlania w programach nauczania rzeczywistego zróżnicowania społecznego (ze względu na niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, model rodziny itp.),

Niski udział mężczyzn nauczycieli w edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej,

Niski udział kobiet na stanowiskach decyzyjnych w obszarze edukacji,

Nieuwzględnianie kategorii płci w diagnozowaniu potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego,

Brak dokładnych danych dotyczących płci i zatrudnienia w sektorze edukacji i zarządzaniu oświatą,

Brak danych dotyczących uczestnictwa chłopców i dziewcząt w zajęciach wyrównawczych i zajęciach dodatkowych.

ADMINISTRACJA PUBLICZNA

5. Zwiększenie potencjału administracji publicznej w zakresie opracowywania polityk i świadczenia usług wysokiej jakości oraz wzmocnienie mechanizmów partnerstwa

Brak spójnej i konsekwentnej polityki na rzecz równości płci, w tym zwalczania przemocy wobec kobiet.

Niski udział kobiet na stanowiskach decyzyjnych w administracji publicznej,

Niski stopień świadomości i wiedzy na temat zasady równego traktowania w zatrudnieniu w administracji publicznej (w tym, brak instrumentów promujących kobiety na stanowiska decyzyjne oraz brak działań zapobiegających molestowaniu seksualnemu),

Niski poziom świadomości i wiedzy na temat polityki równości płci w instytucjach administracji publicznej wszystkich szczebli, na poziomie centralnym, regionalnym i lokalnym,

Brak oferty edukacyjnej i szkoleniowej na temat polityki równości płci skierowanej do administracji publicznej,

Niski poziom uwzględniania perspektywy płci w badaniach, analizach i diagnozach realizowanych przez administrację publiczną,

Niski poziom uwzględniania kategorii płci przy formułowaniu polityk i planów działań na poziomie centralnym, regionalnym i lokalnym,

Brak analizy dotyczącej budżetów wrażliwych na płeć i brak wiedzy na ten temat,

Niski poziom praktycznych umiejętności w prowadzeniu polityki równych szans w miejscu pracy/zarządzaniu personelem w administracji publicznej,

Zmniejszający się udział mężczyzn w administracji publicznej – feminizacja sektora.

Źródło: <http://www.wup.torun.pl/pokl/>

Dane statystyczne:

- Raport GUS „Kobiety w Polsce” (2008)
- Raport UNDP „Polityka równości – Polska 2007” (2007)
- Projekt PIW EQUAL „Elastyczny pracownik, partnerska rodzina” – równość poprzez przedszkola, elastyczne formy pracy” - www.eppr.pl/publikacje.htm
- Projekt PIW EQUAL „Gender Index” – równość w miejscu pracy i firmach”
- Raport PARP „Rola kobiet w innowacyjnej przedsiębiorczości wysokich technologii”
- Raport MPiPS „Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy”

- Dane GUS

- Krajowy Systemu Monitorowania Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn – www.monitoring.rownystatus.gov.pl
- Bank Danych Regionalnych - www.stat.gov.pl/bdr_n/app/strona.indeks
- Portale:
 - www.kongreskobiet.pl
 - www.bezuprzedzen.org
 - www.kobieta.gov.pl